

La Lettre Ousia

« Le Plan de Formation »

Le Mot de la Rédaction :

Le plan de formation est un outil stratégique pour l'entreprise qui s'intègre dans le cadre de la politique de Gestion des Compétences. Il correspond en effet à l'ensemble des actions de formation que l'entreprise fait suivre à ses collaborateurs dans le but d'adapter les salariés à leur poste de travail et d'anticiper les évolutions des emplois et des compétences. Une forte cohésion existe entre le Plan de formation et la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences et on ne peut dissocier les deux éléments.

Le plan de formation peut comporter des actions visant à assurer l'adaptation du salarié au poste de travail, des actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi ou encore des actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés.

Quatre grandes étapes décrivent son déroulement : la construction du plan de formation, l'organisation des formations, le financement et l'évaluation du plan. Dans les parties suivantes nous vous proposons quelques conseils pour la première étape : la construction du plan de formation.

Stephanie.Peray@ontologos-corp.com

Comment construire son plan de formation ?



Ontologos Corp.

P.A.E du Levray
6 Route de Nanfray
74960 Cran Gevrier
Tél : +33 (0) 4 50 69 88 37
contact@ontologos-corp.com

Sommaire :

- ♦ **Point de Vue :**
Comment construire son plan de formation ?
- ♦ **Actualités**
- ♦ **Os Skill®**
Elaborer son plan de formation
- ♦ **Science & Technique :**
Formation

1. Recenser les besoins en formation

Afin de procéder à l'élaboration du plan de formation il est indispensable de recueillir les besoins en formation de l'ensemble des collaborateurs. Pour cela nous vous proposons 3 axes de recherches.

Identifier les écarts entre les compétences requises et réelles des collaborateurs

Aujourd'hui, il est fondamental pour une entreprise de connaître les compétences dont elle requiert pour combler ses besoins en compétences dans le but d'assurer son activité et sa compétitivité. Mais il est tout autant indispensable d'identifier les compétences dont elle doit ou devra se doter à court et moyen terme en fonction de sa stratégie globale.

Cette étape nécessite en amont un travail non négligeable sur les emplois :

- Référencer tous les métiers et emplois de l'entreprise.
- Définir chaque emploi en termes de compétences existantes et futures et niveaux de compétences requis.
- ⚠ Pensez à travailler avec les managers et responsables de services dans la description des emplois.
- Evaluer chaque collaborateur sur les compétences requises par son emploi.
- Identifier les écarts entre les niveaux de compétences attendus et ceux évalués afin de travailler sur les compétences pour lesquelles le collaborateur à un niveau insuffisant.

Identifier les pertes de compétences

De nombreuses entreprises sont fortement touchées par les départs en retraite massifs des collaborateurs. Il est donc nécessaire d'identifier ces départs afin d'intégrer dans le plan de formation les compétences à renouveler ou à transmettre et développer en interne.

Identifier les souhaits en formation des collaborateurs

Prendre en compte les souhaits des salariés souvent évoqués lors de leurs entretiens annuels d'évaluation permet d'augmenter d'autant plus l'impact positif du plan de formation auprès des collaborateurs.

2. Hiérarchiser et prioriser les besoins

Après avoir identifier les besoins, la construction du plan de formation nécessite de les hiérarchiser par rapport à la stratégie de l'entreprise (investissements, évolutions organisationnelles, prévision de recrutement) et par rapport à la criticité des actions.

3. Rédaction du plan et pré-chiffrage

Enfin, pour finaliser la construction du plan de formation il est impératif de rédiger un document décrivant l'ensemble des actions. Une nouvelle classification des formations par stages, par thématiques, par dates ou encore par population de personnes concernées, est envisageable.

Actualités

- ♦ **Réforme de la formation professionnelle** actuellement en discussion à l'Assemblée Nationale: refonte des OPCA, constitution de fonds de 900 millions d'euros pour les précaires, la portabilité du DIF développée et le CIF élargi... http://www.lexpansion.com/economie/actualite-economique/reforme-de-la-formation-professionnelle-mode-d-emploi_179451.html

Os Skill[®] - Elaborer son Plan de formation

1. Définition des besoins en compétences pour chacun des emplois de l'organisation.

Fiche emploi

2. Evaluation du collaborateur en termes de compétences et de niveaux requis.

Grille d'évaluation

3. Comparaison des compétences requises pour l'emploi à celles évaluées pour le collaborateur.

Comparatif Emploi / Compétences

4. Identification des besoins en formation en fonction des écarts entre les compétences du collaborateur validées lors de son évaluation et celles requises par son emploi.

Collaborateurs	Formations	Anglais	Communication	Communication 2	Gérer les stocks	Travail en équipe
Véronique GODOIS	□	□	□	□	□	□
Robert RUDICE	□	□	■	■	□	□
Hakim CHIREM	□	□	■	■	□	□
Emmanuelle PEREZ	□	□	■	■	■	■
Gaetan DANCHE	□	■	□	■	■	■

Grille d'identification des besoins en formation

Les souhaits des collaborateurs sont également pris en compte dans l'identification des besoins en formations. Il apparaissent ici en turquoise.

■	Indispensable
■	Recommandée
■	Utile
■	Souhaitée
■	Recommandée et souhaitée

5. Hiérarchisation des besoins en formation en fonction de l'écart entre le niveau de compétence attendu par l'emploi et celui du collaborateur.

P.A.E du Levray - 6 route de Nanfray 74960 Cran Gevrier

Tel : 04 50 69 88 37

contact@ontologos-corp.com

Retrouvez nous sur le Web
<http://www.ontologos-corp.com>

Lexique :

• Formation

- [Action de former; fait de se former ou d'être formé] Trésor de la Langue Française, Dictionnaire de l'Académie
- [Fait de développer les qualités, les facultés d'une personne , sur le plan physique, moral, intellectuel] TLFi

Etymologie: 1898 « éducation d'un être humain » *ma formation littéraire* (BARRÈS, *Cahiers*, t. 1, p. 25). Empr. au latin *formatio* « forme, confection »

Science et Technique

La Loi du 4 Mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie et au dialogue social

Origine : La loi de 1971 sur l'Education Permanente a été totalement revue afin d'aboutir à l'Accord National Interprofessionnel de décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, signé par l'ensemble des partenaires sociaux. Ce texte a été en grande partie repris par la loi du 4 Mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie et au dialogue social.

Descriptif : L'objectif est de faciliter l'accès à la formation pour tout salarié tout au long de sa vie professionnelle en favorisant son insertion professionnelle, en permettant son maintien dans l'emploi et le développement de ses compétences.

Les principaux outils et dispositifs : La mise en œuvre de cette réforme permet aujourd'hui à un salarié d'être acteur de sa propre formation à travers:

- Le plan de formation;
- La période de professionnalisation;
- Le contrat de professionnalisation;
- L'entretien professionnel;
- Le congé bilan de compétences
- Le passeport formation;
- Le congé de Validation des Acquis de l'Expérience;
- Le Droit Individuel de Formation (DIF) et le Congé Individuel de Formation (CIF).